

Strategie personálního rozvoje Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci

do roku **2030**

Předkládá: doc. Ing. Aleš Kocourek, Ph.D., děkan
Schváleno Akademickým senátem EF TUL dne 16. 4. 2024
Projednáno Vědeckou radou EF TUL dne 18. 4. 2024

Obsah

Preambule.....	2
Úvod.....	3
1 Východiska	4
2 Vyhodnocení personálního vývoje v období 2019–2023	5
3 SWOT analýza	8
3.1 Silné stránky.....	8
3.2 Slabé stránky	8
3.3 Příležitosti.....	8
3.4 Hrozby	8
4 Strategické faktory personálního rozvoje na EF TUL	10
4.1 Víze EF TUL v oblasti personálního rozvoje do roku 2030.....	10
4.2 Otevřené, inspirativní, motivační prostředí	10
4.3 Personální struktura	10
4.4 Kariérní standardy	11
4.5 Odborný růst a osobnostní rozvoj zaměstnanců.....	12
5 Realizační nástroje	13
6 Personální plány kateder	14
6.1 Personální plán katedry cizích jazyků (KCJ)	14
6.2 Personální plán katedry ekonomie (KEK)	14
6.3 Personální plán katedry financí a účetnictví (KFÚ).....	15
6.4 Personální plán katedry informatiky (KIN).....	16
6.5 Personální plán katedry marketingu a obchodu (KMG)	17
6.6 Personální plán katedry podnikové ekonomiky a managementu (KPE)	17
6.7 Personální plán katedry ekonomické statistiky (KSY).....	18
Závěr	20

Preambule

Ve svých základních strategických dokumentech deklaruje Technická univerzita v Liberci své poslání šířit poznání a posouvat jeho hranice, kultivovat českou společnost a přispívat všemi svými činnostmi ke společenské rovnováze, blahobytu a udržitelnému rozvoji. V duchu evropských univerzitních tradic usiluje Technická univerzita v Liberci být nezávislým, mezinárodně ukotveným vzdělávacím a výzkumným centrem evropského významu a partnerem pro hledání a řešení celospolečenských výzev.

Naplnění podstaty univerzity je odrazem morálky a vzdělanosti univerzitní komunity a současně je také podmíněno fungujícím systémem organizace a správy, podpůrnou infrastrukturou a nastavením vnitřního systému hodnocení kvality všech činností.

Technická univerzita v Liberci si ve své personální strategii stanovila vizi, kdy její kvalifikovaní a spokojení zaměstnanci plně využívají svůj potenciál a naplňují své kariérní cíle v dynamickém, spolupracujícím a zdravém pracovním prostředí.

Úvod

Strategie personálního rozvoje Ekonomické fakulty TUL s výhledem do roku 2030 je komplementární se Strategickým záměrem vzdělávací a tvůrčí činnosti Ekonomické fakulty TUL na období 2021–2025 s výhledem do roku 2030 a se Strategii vědy, výzkumu a inovací Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci do roku 2025 s výhledem do roku 2030.

Personální rozvoj EF TUL je založen na kvalifikačním růstu stávajících akademických pracovníků fakulty a na získávání nových akademických nebo vědeckých pracovníků. Řízení lidských zdrojů fakulty je zcela zásadní podmínkou udržení a rozvoje odbornosti fakulty a jejích pracovišť a zajištění primární role fakulty, resp. univerzity, tzn. poskytovat studentům kvalitní terciární vzdělávání. Kvalifikační růst i atraktivita fakulty jako zaměstnavatele jsou přitom klíčově závislé na rozvoji výzkumných programů a podpoře vědy, výzkumu a inovací. Vědeckovýzkumná činnost a její výsledky představují základní premisu pro udržení stávajících studijních programů a zajištění jejich vysoké kvality, relevance a odbornosti, pro přípravu a realizaci nových studijních programů a pro posilování renomé Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci v Česku i v zahraničí – a to jak u laické, tak u odborné veřejnosti. Právě vazba vzdělávací a vědeckovýzkumné činnosti je to, co odlišuje univerzity od ostatních úrovní vzdělávacího systému a co zaručuje vysokou odbornou erudici akademických pracovníků a posléze i vynikající uplatnitelnost absolventů studijních programů Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci v praxi.

Všechny kvalitativní posuny v činnostech a fungování EF TUL vycházejí z kvality jejích zaměstnanců a z práce s nimi. Lidský kapitál je jediným, a tedy zcela nenahraditelným zdrojem dlouhodobě udržitelného rozvoje fakulty. Tato strategie si proto klade za cíl, vymezit ve vazbě na personální strategii univerzity, kariérní řád univerzity a další vnitřní normy a předpisy hlavní principy pro optimalizaci personálních procesů, nástrojů a metod, které povedou k vytvoření příznivého pracovního klimatu a umožní dosažení cílů, jež si EF TUL i TUL jako celek stanovila ve svých strategických dokumentech. Strategie personálního rozvoje EF TUL je postavena na principech genderové rovnosti v právech, povinnostech a příležitostech. Strategie, podobně jako ostatní vnitřní předpisy a normy EF TUL, používá generického maskulina jako základního, nepříznakového označení, kterým se nenaznačuje žádná preference z hlediska biologického rodu nebo genderu.

V Liberci dne 2. dubna 2024

doc. Ing. Aleš Kocourek, Ph.D., děkan

1 Východiska

Z hlediska tří základních rolí univerzity ve společnosti je nezbytné prostřednictvím personálního rozvoje fakulty:

- Zajistit takovou personální strukturu akademických pracovníků, která umožní získání a udržení institucionální akreditace, realizaci stávajících studijních programů v optimální kvalitě a tvořivý rozvoj nových studijních programů reagujících dynamiku trhu práce.
- Vybudovat kvalitní personální strukturu vědeckých pracovníků pro naplňování Strategie vědy, výzkumu a inovací Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci a pro zvyšování oborového a mezinárodního renomé EF TUL.
- Motivovat zaměstnance k aktivnímu naplňování třetí role TUL, zejména v oblastech společenské odpovědnosti a trvale udržitelného rozvoje regionu.
- Internacionalizovat pracovní i studijní prostředí na EF TUL a vytvářet podmínky pro začleňování zahraničních pracovníků do pracovního prostředí fakulty.

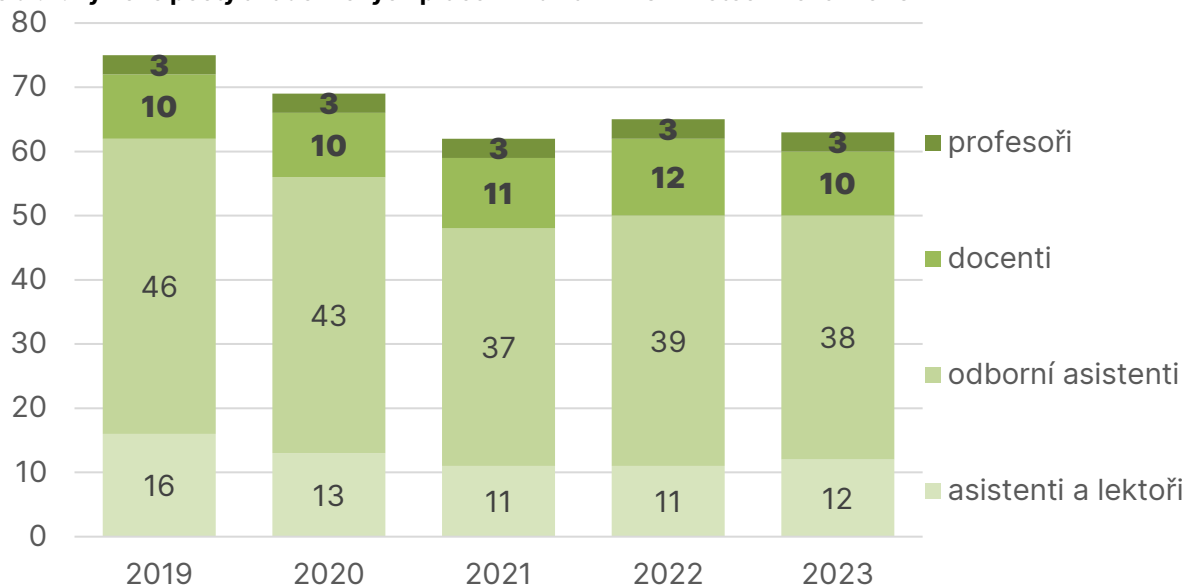
Základními východisky pro formulování strategie personálního rozvoje fakulty tak jsou:

- Personální strategie Technické univerzity v Liberci na období 2022 až 2025, s výhledem do roku 2030
 - Kariérní požadavky definované v kariérním řádu TUL.
 - Předpoklady a podmínky pro kariérní růst vymezené předpisy pro různé úrovně řízení univerzity a fakulty, zejména směrnicemi rektora.
 - Směrnice děkana o stanovení obvyklé míry pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků EF TUL.
 - Směrnice děkana o podpoře zvyšování kvalifikačního růstu akademických pracovníků.
 - Směrnice děkana o organizaci studia v doktorských studijních programech na EF TUL stanovující požadavky a podmínky konání státní doktorské zkoušky a obhajoby doktorských dizertačních prací
 - Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem Technické univerzity v Liberci a směrnice děkana stanovující konkrétní podmínky konání habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na EF TUL
- Hodnocení činností Technické univerzity v Liberci a Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci
 - Zprávy o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností.
 - Standardy činností.
 - Výzkumné programy EF TUL, jejich realizace, hodnocení a rozvoj.
 - Metodika M2017+, resp. její aktualizace.

2 Vyhodnocení personálního vývoje v období 2019–2023

Ekonomická fakulta je personálně stabilizovaná, počet pracovníků je v posledních pěti letech víceméně srovnatelný. Klíčovými osobami vědeckovýzkumných týmů jsou docenti a profesori, z pohledu udržitelnosti a rozvoje fakulty pak mladí akademičtí pracovníci na pozicích odborných asistentů a studenti doktorského studia.

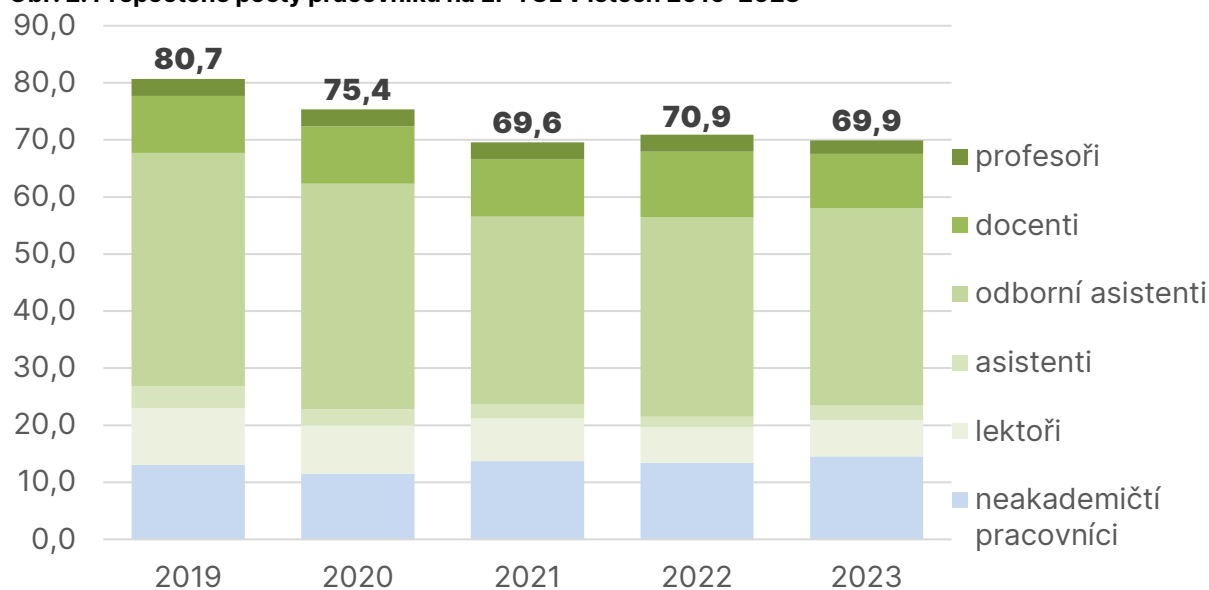
Obr. 1: Fyzické počty akademických pracovníků na EF TUL v letech 2019–2023



Zdroj: Výroční zprávy EF TUL 2019–2023

Za nepříliš uspokojivý je nutné považovat vývoj počtu profesorů a docentů na EF TUL v uplynulých letech (viz Obr. 1). Počet profesorů se za uvedené období prakticky nezměnil (jediného nově jmenovaného profesora se v roce 2023 nepodařilo na fakultně udržet). Počet nově habilitovaných docentů pak pouze vyrovnal počty docentů, kteří odešli do starobního důchodu. Na celkovém fyzickém počtu akademických pracovníků se v uvedeném období rovněž projevila nepříliš příznivá rozpočtová situace fakulty.

Obr. 2: Přepočtené počty pracovníků na EF TUL v letech 2019–2023



Zdroj: Výroční zprávy EF TUL 2019–2023

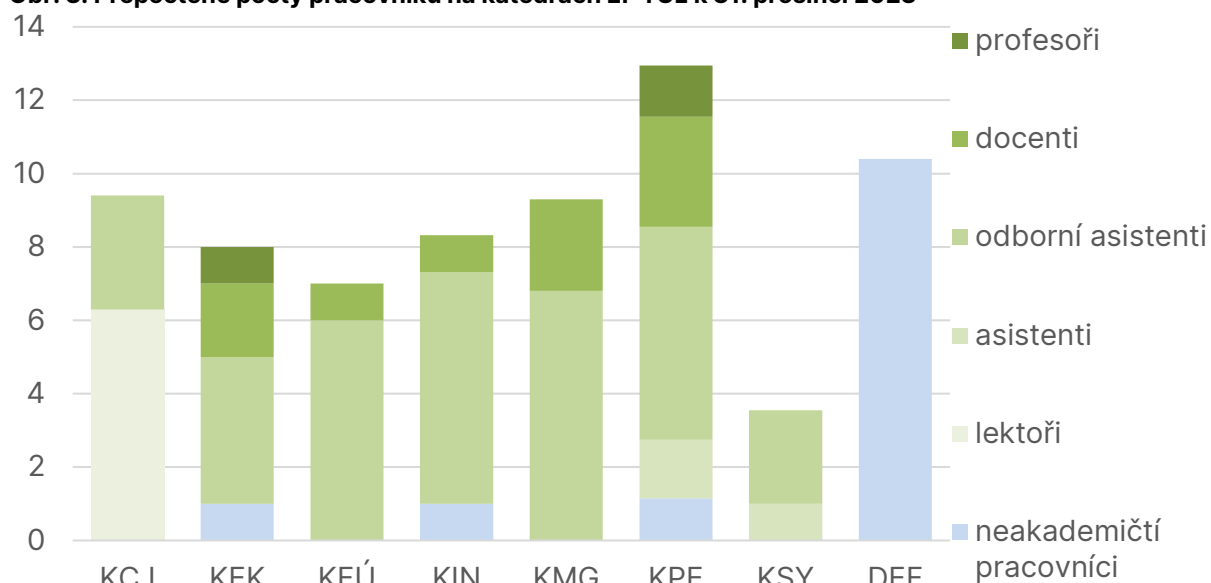
Lepší vypovídací schopnost má vývoj přepočtených počtů pracovníků, který zachycuje graf na Obr. 2. Za předchozích pět let se snížil přepočtený počet pracovníků na EF TUL o více než deset celých úvazků. Ke konci roku 2023 zahrnovala akademická komunita EF TUL 63 akademických a jednoho vědeckého pracovníka, což představovalo 55,4 přepočtených akademických pracovníků a k nim 14,6 přepočtených neakademických zaměstnanců (ve smyslu technickohospodářských pracovníků). Počet neakademických pracovníků, kteří poskytují fakultě nezbytný servis a zázemí, se za uplynulé pětileté období zvýšil o 1,5 přepočteného úvazku a odráží v sobě narůstající administrativní a byrokratické zatížení fakulty.

Tvůrčí činnost, vzdělávání a výuka, garance studijních programů a předmětů je postavena na kmenových akademických pracovnících. Vědeckovýzkumné týmy akademických pracovníků podporuje jeden vědecktí pracovníci zapojení do výzkumných programů a studenti doktorského studia.

Fakulta má příznivou věkovou strukturu zejména ve skupině odborných asistentů, která skýtá potenciál pro rozvoj fakulty. V průběhu uplynulých pěti letech došlo k očekávané přirozené personální generační obměně a v poslední době rovněž k doplnění personálního stavu fakulty. Nejvýrazněji díky tomu klesl průměrný věk u skupiny docentů (z 51,3 roku na 48,8 roku), nejvýrazněji narostl u skupiny lektorů a u skupiny profesorů.

V hodnoceném období proběhlo několik úspěšných habilitačních řízení, která zlepšují kvalifikační strukturu akademiků. Podařilo se rovněž posílit počty docentů o vynikající odborníky z jiných univerzit. V příštím pětiletém období je žádoucí posilovat kvalitu a úspěšnost doktorského studia a úměrně posílit nejen habilitační řízení, ale také řízení ke jmenování profesorem. Z plánu kvalifikačního růstu EF TUL a jednotlivých kateder vyplývá, že do roku 2030 by se mělo habilitovat ještě dvanáct akademických pracovníků EF TUL (Ing. Zdeněk Brabec, Ph.D., Ing. Blanka Brandová, Ph.D., Ing. Jitka Burešová, Ph.D., Ing. Lenka Červová, Ph.D., Ing. Vladimíra Hovorková Valentová, Ph.D., Ing. Natalie Pelloneová, Ph.D., Mgr. Tereza Semerádová, Ph.D., Ing. Jana Šimanová, Ph.D., Ing. Eva Šírová, Ph.D., Ing. Eva Štichhauerová, Ph.D., Ing. Otakar Ungerman, Ph.D., Ing. Petr Weinlich, Ph.D.) a řízení ke jmenování profesorem by mělo proběhnout u šesti akademických pracovníků (doc. Ing. Jakub Dyntar, Ph.D., doc. Ing. Aleš Kocourek, Ph.D., doc. Ing. Kateřina Maršíková, Ph.D., doc. Ing. Zuzana Pěničková, Ph.D., doc. Ing. Martin Petříček, Ph.D. a doc. Ing. Pavla Vrabcová, Ph.D.).

Obr. 3: Přepočtené počty pracovníků na katedrách EF TUL k 31. prosinci 2023



Zdroj: Výroční zpráva EF TUL 2019–2023

Organizace činností respektuje organizační strukturu fakulty. Fakulta je členěna na sedm kateder a děkanát. Děkanát zahrnuje vrcholový strategický management (v zastoupení děkana a proděkanů pro příslušné oblasti činnosti a tajemníka) a administrativní podpůrný aparát, studijní oddělení, zahraniční oddělení, kancelář analýz a studií, projektového manažera, PR specialistu, správu IT a další. Katedry tvoří základní vědeckovýzkumná pracoviště nesoucí výzkumné programy a garantující akreditované studijní programy. Fakulta sestává ze šesti odborných kateder a jedné katedry cizích jazyků (viz též Obr. 3). Katedry rozvíjejí vědeckovýzkumnou činnost ve vymezených výzkumných programech zařazených do oblastí výzkumu (viz též část 6 a [Strategie vědy, výzkumu a inovací do roku 2025](#)).

3 SWOT analýza

Na základě realizovaných analýz byly vymezeny následující silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby pro personální rozvoj Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci.

3.1 Silné stránky

- Vysoká úroveň a kvalita vzdělávací činnosti.
- Tradice činností a oborů na fakultě.
- Rozvoj nových oblastí a směrů, začlenění moderních poznatků do vzdělávání a vědy a výzkumu.
- Vysoká uplatnitelnost absolventů na trhu práce, reakce na požadavky trhu práce.
- Stabilizovaná personální struktura.
- Dostatečný počet mladých akademických pracovníků.
- Významné napojení na aplikační sféru, vyšší podíl projektů aplikovaného a smluvního výzkumu.
- Významné výsledky aplikovaného výzkumu.
- Úzké kontakty a spolupráce s univerzitními pracovišti v ČR a zahraničí.
- Silné zapojení studentů DSP do vědeckovýzkumné činnosti, odborných činností.
- Schopnosti zajišťovat činnosti i během krizových situací.

3.2 Slabé stránky

- Nízká účast v mezinárodních projektech, ve vědě a výzkumu.
- Vysoká administrativní zátěž akademiků i pracovišť.
- Nízký procentuální podíl finančních prostředků na základní i aplikovaný výzkum.
- Nízká úspěšnost při získávání výzkumných projektů s externím zdrojem financování.
- Průměrná dlouhodobá mobilita pedagogů a studentů.
- Disproporce v úrovni řešitelských týmů a vytíženosti akademických pracovníků.
- Nízká personální diversita a silný inbreeding akademických pracovníků.
- Nerovnoměrnost činností a výkonu jednotlivých součástí TUL i kateder fakulty.
- Vysoká režie činností.

3.3 Příležitosti

- Členství v EU, podpora VVI, možnosti spolupráce se zahraničními institucemi.
- Zvýšení objemu výzkumu v rámci nového programového období 2021–2027.
- Rozvoj v oblasti internacionalizace vzdělávání i vědy a výzkumu.
- Zapojení mladé generace do mezinárodních projektů a rozvoje vzdělávací i tvůrčí činnosti.
- Motivace a podpora mladých akademických a vědeckovýzkumných pracovníků.
- Zvýšení zahraniční mobility akademických i ostatních pracovníků.
- Dobré podmínky k mezioborové spolupráci dané strukturou součástí TUL.
- Investice do infrastruktury vzdělávací i výzkumné.
- Příznivý demografický vývoj v horizontu 8–10 let.
- Rozvoj nových směrů výzkumu a důraz na mezioborový a víceoborový výzkum.

3.4 Hrozby

- Ztráta kreditu a dobrého jména univerzity.
- Nedostatečná připravenost studentů ze středoškolského studia.
- Pokles úrovně znalostí studentů na všech stupních vzdělávací soustavy.
- Odchod klíčových akademiků do mimouniverzitní sféry.
- Nízké finanční ohodnocení akademických i ostatních pracovníků.
- Konkurence soukromých vysokých škol.
- Ztráta akreditací klíčových studijních programů a institucionální akreditace.

- Nedostatek finančních zdrojů ze státního rozpočtu.
- Nestabilita a nejasné priority rozvoje terciárního vzdělávání v ČR.
- Nízký objem finančních prostředků na svobodný výzkum.
- Rostoucí administrativní zátěž všech procesů spojených s fungováním univerzity.

4 Strategické faktory personálního rozvoje na EF TUL

Strategickými oblastmi pro personální rozvoj Ekonomické fakulty jsou akademičtí pracovníci (vč. vědeckých pracovníků), neakademičtí pracovníci (ve smyslu technickohospodářských pracovníků), kvalifikační růst, pracovní prostředí a financování. V jednotlivých podkapitolách věnovaných těmto strategickým oblastem pro personální rozvoj fakulty jsou na základě předchozích analýz vč. SWOT analýzy definovány cíle, indikátory výsledku a opatření vedoucí k dosažení těchto cílů.

4.1 Vize EF TUL v oblasti personálního rozvoje do roku 2030

- Ekonomická fakulta je pro akademické pracovníky pracovištěm, kde mohou uplatňovat akademické svobody s osobní zodpovědností k fakultě, k univerzitě a společnosti.
- Ekonomická fakulta je zaměstnavatelem, který vytváří kvalitní a stabilní prostředí a stimulační zázemí pro své zaměstnance.
- Ekonomická fakulta je vedena a řízena v souladu s principy a přístupy profesionálního managementu činností a služeb.
- Ekonomická fakulta má strategii řízení a koordinace činností, dostatečné personální zajištění a provádí hodnocení všech svých činností pro stanovení parametrů svého dalšího rozvoje.
- Ekonomická fakulta je respektovanou autoritou, která se hlásí ke společenské odpovědnosti, prosazuje principy etiky a morálky a usiluje o udržitelný rozvoj společnosti, což se projevuje i v osobním přístupu akademiků a zaměstnanců.
- Ekonomická fakulta je pro studenty atraktivní a inspirativní institucí, pro své absolventy pak spolehlivým partnerem.

4.2 Otevřené, inspirativní, motivační prostředí

Nejvýznamnějším a nejdůležitějším faktorem každé instituce jsou lidé. Klíčovými osobami pracovních týmů univerzity jsou docenti a profesori, z pohledu udržitelnosti a rozvoje fakulty pak mladí akademičtí pracovníci na pozicích odborných asistentů a studenti doktorského studia.

Cíle:

- Vytvořit pracovní prostředí založené na sounáležitosti, ohleduplnosti, respektu a kolegiálnosti.
- Zajistit rovnost podmínek a příležitostí pro všechny.
- Posílit mezinárodní standardy ve všech oblastech činností.

Opatření:

- Rozvíjet vzájemné působení akademického prostředí s mimouniverzitním prostředím a posilovat vědomí odpovědnosti akademické obce fakulty za správu věcí veřejných.
- Podpořit otevřenou debatu uvnitř fakulty podporující výměnu zkušeností, příkladů dobré praxe a názorů.
- Zvýšit zapojení studentů do dění na fakultě a do extrakurikulárních aktivit spojených s fakultou.
- Zlepšit administrativní, manažerské a odborné zázemí včetně informačního a právního servisu.

4.3 Personální struktura

Z pohledu rozvoje fakulty je třeba posílit pracoviště o mladé akademické pracovníky, ideálně z vnějšího prostředí, případně z řad vlastních absolventů doktorského studia, kteří absolvují dlouhodobý pobyt na zahraniční vysokoškolské nebo vědeckovýzkumné instituci. Žádoucí je zvýšení internacionalizace a zahraniční mobility pracovníků fakulty a posílení personální

diverzity fakulty. Kvalitní vzdělávací i tvůrčí činnost vyžaduje také efektivní fungování podpůrného administrativního a manažerského zázemí.

Cíle:

- Nastavit systém odměňování zaměstnanců na základě hodnocení kvality.
- Zvýšit počet akademických pracovníků o cca 10 %.
- Zvýšit počet studentů doktorského studia v prezenční formě o cca 10.
- Zvýšit personální diverzitu fakulty, zejm. díky incomingu akademických pracovníků z vnějšího prostředí.

Opatření:

- Zvýšit otevřenost personální politiky směrem k vedoucím kateder a zpětnovazebních mechanismů k vedení fakulty.
- Posilovat odpovědnost za naplňování plánu personálního rozvoje pracoviště.
- Rozvíjet management řízení vědeckovýzkumné činnosti a vědeckovýzkumné administrativy.
- Zvyšovat kvalitu managementu a činností spojených s projektovou činností, včetně předprojektových a následných kroků a činností.
- Nastavit a zvyšovat standardy činností podpůrného aparátu na všech organizačních úrovních fakulty.
- Aktivně se podílet a spolupracovat s vedením univerzity na rozvoji informačního systému TUL a na provázanosti jednotlivých modulů správy činností.
- Implementovat principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

4.4 Kariérní standardy

Z pohledu rozvoje fakulty, ve vztahu k plnění klíčové úlohy ve společnosti vymezené zákonem o vysokých školách, je nezbytné nastavit standardy činností a kariérní požadavky. Kariérní požadavky jsou podmíněny svobodou bádání na jedné straně, zodpovědností jednotlivce k celku na straně druhé. Plánování a hodnocení je třeba chápat jako projev zodpovědnosti jednotlivce ke svému pracovišti, odpovědnosti katedry ke své fakultě, fakulty k univerzitě a univerzity ke společnosti.

Cíle:

- Zvýšit počet akademických pracovníků s hodností profesor na dvojnásobek.
- Zvýšit počet akademických pracovníků s hodností docent o 50 %.
- Snížit věkový průměr v kategorii odborný asistent pod 45 let.
- Zvýšit počet zahraničních akademických nebo vědeckých pracovníků.

Opatření:

- Prosazovat legislativní opatření TUL – Kariérní řád TUL, Personální rozvoj a hodnocení zaměstnanců TUL, Pracovní řád, Vnitřní mzdový předpis.
- Definovat popisy pracovního místa a požadovaných kompetencí u všech pracovníků EF TUL (akademických, vědeckých, administrativních a ostatních).
- Definovat a zavést kariérní požadavky pro akademické, vědecké a ostatní pracovníky.
- Realizovat pravidelné hodnocení akademických a ostatních pracovníků, zohledňující výuku, tvůrčí činnost a další činnosti.
- Posílit odpovědnost za naplňování plánu rozvoje pracovišť a výzkumných programů EF TUL.
- Nastavit funkční strategii řízení a koordinace činností EF TUL.
- Nastavit podmínky pro podporu a motivaci mladých akademických pracovníků Ekonomické fakulty TUL.
- Nastavit systém hodnocení výzkumných programů EF TUL.
- Podporovat grantové programy pro posílení kvality vědecké práce zejména v základním výzkumu a posílení prestiže vědeckovýzkumných týmů na mezinárodní úrovni.

- Využívat Fond mobility EF TUL na podporu vědeckovýzkumných mobilit.
- Zintenzivnit zapojení studentů doktorského studia do vědeckovýzkumné činnosti EF TUL.
- Posilovat standardy doktorského studia, včetně standardů školitele.

4.5 Odborný růst a osobnostní rozvoj zaměstnanců

Nezbytnou podmínkou pro rozvoj fakulty a univerzity je vzdělávání, odborný růst a prohlubování kvalifikace akademiků i ostatních zaměstnanců. Vzdělávání a rozvoj jsou nutnou součástí rozvoje každé společnosti. Pro udržení potřebné úrovně kvalifikace je rovněž nutné rozvíjet pracovní dovednosti a kompetence.

Cíle:

- Zlepšit odborné znalosti, vzdělávací kompetence a osobní integritu zaměstnanců EF TUL.
- Posílit loajalitu zaměstnanců EF TUL k fakultě a univerzitě.

Opatření:

- Zlepšit podporu, poradenství a mentoring pro nastupující akademické pracovníky a ostatní zaměstnance.
- Vytvářet podmínky pro udržení kontaktu akademických pracovníků s jejich oborem v době péče o děti, rodičovské dovolené, péče o rodinné příslušníky atd.
- Zajistit další vzdělávání akademických pracovníků rozvíjející jejich dovednosti a specializace.
- Zvyšovat kvalifikaci a odbornost administrativního aparátu, včetně stáží v ČR i zahraničí.
- Do kariérních plánů zavést sabbaticaly jako přirozenou součást vědeckovýzkumného růstu akademických pracovníků.
- Nastavit systém podpor, pobídek a benefitů pro zaměstnance.
- Posilovat efektivní sdílení informací a optimalizovat jejich tok na fakultě.
- Aktivně vyhledávat a zapojovat odborníky z praxe do pracovních týmů

5 Realizační nástroje

- **Strategické**
 - Zajistit rovné příležitosti a pluralitu názorů, otevírat debatu a poskytovat prostor pro seberealizaci nejrozličnějším skupinám zaměstnanců i studentů EF TUL.
 - Zvyšovat excelenci ve vzdělávací i tvůrčí činnosti akademických pracovníků.
 - Podporovat vedoucí zaměstnance v rozvoji komunikačních a manažerských dovedností.
 - Prosazovat v personální oblasti rozhodování založené na datech.
 - Pravidelně hodnotit dosažený kvalifikační růst a personální rozvoj fakulty.
- **Legislativní**
 - Přenášet legislativní opatření z národní a univerzitní úrovně na úroveň kateder a jednotlivých zaměstnanců jasným, srozumitelným a transparentním způsobem.
 - Optimalizovat byrokratickou a administrativní zátěž akademických a vědeckých pracovníků.
 - Poskytovat z úrovně děkanátu EF TUL katedrám a jejich členům spolehlivé právní a legislativní zázemí, personální poradenství a informační servis.
- **Finanční**
 - Zajistit finanční zdroje pro důstojné finanční odměňování zaměstnanců EF TUL.
 - Usilovat o spravedlivý a motivační systém odměňování všech pracovníků EF TUL.
 - Poskytovat maximální podporu týmům usilujícím o získání projektů s externím financováním.
 - Využívat v nejvyšší možné míře mimorozpočtových zdrojů k posílení finanční pozice EF TUL.
 - Využívat model partnerství k podpoře rozvoje EF TUL, jejích zaměstnanců i studentů.
- **Motivační**
 - Sdílet příklady dobré praxe, úspěšné zkušenosti a fungující mechanismy napříč fakultou a jejími pracovišti.
 - Vyzdvihovat osobní i kolektivní úspěchy a šířit dobré zprávy.
 - Neúspěch vnímat jako základní předpoklad budoucího úspěchu.
 - Zajistit zjevnou a přímou podporu jednotlivcům a týmům s prokazatelnými úspěchy ve vzdělávací, tvůrčí i dalších činnostech.

6 Personální plány kateder

6.1 Personální plán katedry cizích jazyků (KCJ)

Katedra cizích jazyků (KCJ) zajišťuje výuku v prezenční a kombinované formě bakalářských a navazujících magisterských studijních programů na Ekonomické fakultě TUL a podílí se na výuce odborného jazyka i na dalších součástech TUL. Výuka na EF TUL tvoří převážnou část vzdělávací činnosti katedry, studenti EF absolvují ve zvoleném studijním programu výuku dvou cizích jazyků.

Výuka jazyků zajišťovaná katedrou cizích jazyků nepředstavuje garantování základních teoretických předmětů ani předmětů profilujícího základu, proto není kladen takový důraz na tvůrčí činnost členů katedry a její publikační výsledky. Tvůrčí činnost katedry je zaměřena na problematiku rozvoje jazykových kompetencí studentů v kontextu požadavků Evropského jazykového portfolia (EJP) a Společného evropského referenčního rámce pro jazyky (SERR). Na katedře byla průběžně řešena řada mezinárodních projektů podpořených z prostředků česko-saského programu InterReg, ale z prostředků státního rozpočtu ČR.

V současné době je průměrný věk členů katedry 55,6 let. Do roku 2030 zůstane v pracovním poměru na KCJ pravděpodobně pouze sedm ze stávajících třinácti interních zaměstnanců (kteří tvoří 9,15 přepočteného plného úvazku + 0,40 úvazku externistů na výuku španělštiny). Je tedy zjevná potřeba průběžně zajišťovat personální obnovu týmu katedry tak, aby mohla být výuka zajištěna v souladu s plánovanými počty studentů. Do roku 2030 lze předpokládat postupné snižování zájmu o studium ruského jazyka, naopak v případě anglického, německého, francouzského a španělského jazyka je možné očekávat nárůst počtu studentů. Jako žádoucí se jeví také rozšíření portfolia zajišťovaných cizích jazyků o další světový jazyk (čínština, arabština, hindu, případně japonština).

Celkový počet přepočtených zaměstnanců katedry cizích jazyků by se měl do roku 2030 zvýšit ze současných 9,8 úvazků na 12 úvazků. Spíše jako krátkodobé řešení se jeví využívání externistů.

Tab. 1: Personální plán katedry cizích jazyků (přepočtené počty plných úvazků)

	Angličtina	Francouzština	Němčina	Španělština	Ruština
Aktuální stav	5,10	0,40	2,65	0,40	1,00
Výhled 2030	7,00	0,50	3,00	0,50	0,50*

* Je pravděpodobně nahrazení jiným jazykem dle zájmu studentů a personálních možností katedry (čínština, arabština, hindu, případně japonština).

Zdroj: vlastní (KCJ)

6.2 Personální plán katedry ekonomie (KEK)

Katedra ekonomie (KEK) zajišťuje výuku v prezenční i kombinované formě studia v bakalářských, navazujících magisterských i doktorských studijních programech v českém i anglickém jazyce. Katedra garantuje řadu základních teoretických předmětů a předmětů profilujícího základu na téměř všech studijních programech EF TUL. V roce 2024 žádá katedra ekonomie o akreditaci nového double degree bakalářského profesně zaměřeného studijního programu European Business. Zejména z těchto důvodů je třeba se soustředit na odpovídající zajištění těchto předmětů a potenciálně i studijních programů jak po stránce personální, tak po stránce publikační a projektové.

Katedra ekonomie garantuje na EF TUL dva výzkumné programy (VP5: Institucionální faktory a jejich uplatnění v soudobých teoriích socio-ekonomického růstu; a VP6: Regionální blahobyť: životní náklady, cenové a příjmové nerovnosti v malých oblastech), ale podílí se i na řešení dalších výzkumných programů (zejm. VP7: Kulturní a kreativní průmysly jako zdroj ekonomické diverzifikace; VP9: Internacionalizace a inovační trendy v rámci EU). Členové katedry

ekonomie se v minulosti podíleli na řešení tří projektů GAČR, tří projektů TAČR a řady dalších projektů, včetně projektů mezinárodních a projektů smluvního výzkumu. Zároveň je patrné i významné úsilí vybraných akademických pracovníků o získání a následné řešení projektů s externím zdrojem financování. V posledních letech je zřejmý klesající trend úspěšnosti podávaných projektových žádostí, který je nezbytné zvrátit. Členové katedry ekonomie se systematicky věnují rovněž řešení projektů Interní grantové soutěže EF TUL, které mají za cíl podpořit jejich vědeckovýzkumné, projektové a publikační úsilí.

V současné době je průměrný věk členů katedry 52,1 let. Do roku 2030 lze očekávat, že ze současných 7,75 přepočtených plných úvazků svůj pracovní poměr na katedře ekonomie sníží nebo zcela ukončí 3 akademičtí pracovníci katedry, z nich jeden profesor a dva odborní asistenti. Katedra v roce 2023 přišla o jednoho docenta s čerstvě úspěšně ukončeným řízením ke jmenování profesorem. Od ledna 2024 jej katedra ekonomie částečně nahradila docentem na poloviční úvazek. Do roku 2030 je pravděpodobné, že své habilitační řízení úspěšně absolvují další dva odborní asistenti. U jednoho docenta by mělo proběhnout řízení ke jmenování profesorem. Z hlediska udržení personální stability a zajištění vzdělávacích i tvůrčích výkonů katedry se jeví jako žádoucí zvýšit v nejbližších letech počet interních studentů doktorského studia, rozšířit počet odborných asistentů a dále systematicky pracovat na zlepšování kvalifikační struktury katedry.

Tab. 2: Personální plán katedry ekonomie

	doktorand	A3 (Ph.D.)*	A4 (doc.)*	A5 (prof.)*
Aktuální stav	3,00	4,25	2,50	1,00
Výhled 2030	5,00	3,00	3,00	2,00

* přepočtené počty plných úvazků (*full time equivalent*)

Zdroj: vlastní (KEK)

6.3 Personální plán katedry financí a účetnictví (KFÚ)

Katedra financí a účetnictví (KFÚ) zajišťuje výuku v prezenční i kombinované formě studia v bakalářských, navazujících magisterských i doktorských studijních programech v českém i anglickém jazyce. Katedra garantuje řadu základních teoretických předmětů a předmětů profilujícího základu. Zejména z tohoto důvodu je třeba se soustředit na odpovídající zajištění těchto předmětů jak po stránce personální, tak po stránce publikační a projektové.

Katedra financí a účetnictví garantuje na EF TUL jeden výzkumný program (VP10: Současné trendy a přístupy v oblasti oceňování a hodnocení finanční výkonnosti podniků), ale podílí se i na řešení dalších výzkumných programů (zejm. VP3: Specifické formy podnikání). Členové katedry financí a účetnictví se v minulosti podíleli na řešení rozvojových projektů a projektů smluvního výzkumu. Projekty základního nebo aplikovaného výzkumu od externích poskytovatelů ale na katedře dlouhodobě absentují. Členové katedry financí a účetnictví se systematicky věnují také řešení projektů Interní grantové soutěže EF TUL, které mají za cíl podpořit jejich vědeckovýzkumné, projektové a publikační úsilí.

V současné době je průměrný věk členů katedry 52,9 let. Do roku 2030 lze očekávat, že ze současných sedmi přepočtených plných úvazků svůj pracovní poměr na katedře financí a účetnictví sníží nebo zcela ukončí dva odborní asistenti, již v průběhu roku 2024 sníží svůj úvazek na katedře ještě jeden další odborný asistent. Do roku 2030 je pravděpodobné, že své habilitační řízení úspěšně absolvují maximálně dva odborní asistenti. U jednoho docenta by mohlo proběhnout řízení ke jmenování profesorem, jedná se ovšem o docenta, jehož oborové zaměření směřuje poněkud mimo standardní rámec této katedry.

Naznačený kvalifikační růst na katedře financí a účetnictví by byl velmi žádoucí také s ohledem na kapacity potenciálních školitelů studentů doktorského studia. Z hlediska udržení personální stability a zajištění vzdělávacích i tvůrčích výkonů katedry se totiž jeví jako klíčové zvýšit v nejbližších letech počet interních studentů doktorského studia a rozšířit počet odborných asistentů o novou generaci mladých odborníků.

Tab. 3: Personální plán katedry financí a účetnictví

	doktorand	A3 (Ph.D.)*	A4 (doc.)*	A5 (prof.)*
Aktuální stav	4	6,00	1,00	0,00
Výhled 2030	6	5,00	2,00	1,00

* přepočtené počty plných úvazků (*full time equivalent*)

Zdroj: vlastní (KFÚ)

6.4 Personální plán katedry informatiky (KIN)

Katedra informatiky (KIN) zajišťuje výuku v prezenční i kombinované formě studia v bakalářských, navazujících magisterských i doktorských studijních programech v českém i anglickém jazyce. Katedra garantuje informaticky orientovaný bakalářský a navazující magisterský studijní program a specializaci doktorského studijního programu. Katedra pochopitelně rovněž garantuje řadu základních teoretických předmětů a předmětů profilujícího základu. Zejména proto je třeba se soustředit na odpovídající zajištění těchto studijních programů a předmětů jak po stránce personální, tak po stránce publikační a projektové.

Katedra informatiky garantuje na EF TUL dva výzkumné programy (VP2: Automatizace a monetizace obsahu v e-commerce a online marketingu; a VP11: Rozhodování založené na datech a znalostech pro rozvoj podnikání), ale podílí se i na řešení dalších výzkumných programů (zejm. VP1: Spolupráce podniků a vytváření sítí: implikace pro výkonnost podniků; VP2: Automatizace a monetizace obsahu v e-commerce a online marketingu; VP3: Specifické formy podnikání; VP4: Řízení lidských zdrojů v digitálním a různorodém prostředí; a VP6: Regionální blahobyt: životní náklady, cenové a příjmové nerovnosti v malých oblastech). Členové katedry informatiky se v minulosti podíleli na řešení projektů GAČR, projektů TAČR a řady dalších projektů, včetně mezinárodních projektů a projektů smluvního výzkumu. Zároveň je patrné i významné úsilí vybraných akademických pracovníků o získání a následné řešení dalších projektů s externím zdrojem financování. V posledních letech je zřejmý klesající trend úspěšnosti podávaných projektových žádostí, který je nezbytné zvrátit. Členové katedry informatiky se systematicky věnují rovněž projektům Interní grantové soutěže EF TUL, které mají za cíl podpořit jejich vědeckovýzkumné, projektové a publikační úsilí.

V současné době je průměrný věk členů katedry 48,3 let. Do roku 2030 lze očekávat, že ze současných 7,17 přepočtených úvazků svůj pracovní poměr na katedře informatiky sníží nebo zcela ukončí dva akademičtí pracovníci katedry, z nich jeden docent a jeden odborný asistent. Katedra v roce 2023 přišla o jednoho docenta jeho odchodem do důchodu. Do roku 2030 je pravděpodobné, že své habilitační řízení úspěšně absolvují další dva odborní asistenti. Z hlediska udržení personální stability a zajištění vzdělávacích i tvůrčích výkonů katedry se jeví jako žádoucí zvýšit v nejbližších letech počet interních studentů doktorského studia, rozšířit počet odborných asistentů a dále systematicky pracovat na zlepšování kvalifikační struktury katedry. S ohledem na oborové specifikum této katedry a na extrémně nízkou platovou konkurenceschopnost EF TUL v této konkrétní odbornosti se ovšem personální rozvoj katedry informatiky jeví do budoucna jako velmi nesnadný, což může mít zásadní vliv také na garantované studijní programy zejména v navazující magisterské a doktorské úrovni studia.

Tab. 4: Personální plán katedry informatiky

	doktorand	A3 (Ph.D.)*	A4 (doc.)*	A5 (prof.)*
Aktuální stav	0	6,17	1,00	0,00
Výhled 2030	4	5,00	2,00	0,00

* přepočtené počty plných úvazků (*full time equivalent*)

Zdroj: vlastní (KIN)

6.5 Personální plán katedry marketingu a obchodu (KMG)

Katedra marketingu a obchodu (KMG) zajišťuje výuku v prezenční i kombinované formě studia v bakalářských, navazujících magisterských i doktorských studijních programech v českém i anglickém jazyce. Katedra garantuje bakalářský studijní program Mezinárodní ekonomické vztahy se dvěma specializacemi Mezinárodní obchod a Cestovní ruch. Katedra garantuje také řadu základních teoretických předmětů a předmětů profilujícího základu na téměř všech studijních programech EF TUL (s výjimkou BSP Informační management). Zejména z těchto důvodů je třeba se soustředit na odpovídající zajištění těchto studijních programů a předmětů jak po stránce personální, tak po stránce publikační a projektové.

Katedra marketingu a obchodu garantuje na EF TUL dva výzkumné programy (VP8: Potenciál destinace cestovního ruchu v kontextu udržitelnosti; a VP9: Internacionalizace a inovační trendy v rámci EU), ale podílí se i na řešení dalších výzkumných programů (zejm. VP3: Specifické formy podnikání; VP4: Řízení lidských zdrojů v digitálním a různorodém prostředí; a VP7: Kulturní a kreativní průmysly jako zdroj ekonomické diverzifikace). Členové katedry marketingu a obchodu se v minulosti podíleli na řešení velkých rozvojových projektů, projektů TAČR a projektů mezinárodní spolupráce a projektů smluvního výzkumu. Zároveň je patrné i významné úsilí vybraných akademických pracovníků katedry marketingu a obchodu o získání a následné řešení nových projektů s externím zdrojem financování. V posledních letech je zřejmý klesající trend úspěšnosti podávaných projektových žádostí, který je nezbytné zvrátit. Členové katedry se systematicky věnují rovněž řešení projektů Interní grantové soutěže EF TUL, které mají za cíl podpořit jejich vědeckovýzkumné, projektové a publikační úsilí.

V současné době je průměrný věk členů katedry 47,3 let. Do roku 2030 lze očekávat, že ze současných 8,8 přepočtených plných úvazků svůj pracovní poměr na katedře marketingu a obchodu sníží jeden akademický pracovník s pozicí odborného asistenta. Krátce po roce 2030 ovšem dosáhnou důchodového věku další dva odborní asistenti a jeden docent. Do roku 2030 je pravděpodobné, že své habilitační řízení úspěšně absolvují další dva odborní asistenti a krátce po roce 2030 snad ještě jeden. U jednoho docenta by mělo ve stejném časovém horizontu proběhnout řízení ke jmenování profesorem. Z hlediska udržení personální stability a zajištění vzdělávacích i tvůrčích výkonů katedry se jeví jako žádoucí udržet, resp. mírně posílit v nejbližších letech počet interních studentů doktorského studia a přiměřeně rozšířit počet odborných asistentů a systematicky pracovat na dalším zlepšování kvalifikační struktury katedry marketingu a obchodu také v souvislosti s předpokládaným rozdělením studijního programu Mezinárodní ekonomické vztahy na samostatný akademicky zaměřený BSP Mezinárodní obchod a samostatný profesně zaměřený BSP Cestovní ruch.

Tab. 5: Personální plán katedry marketingu a obchodu

	doktorand	A3 (Ph.D.)*	A4 (doc.)*	A5 (prof.)*
Aktuální stav	5	6,80	2,00	0,00
Výhled 2030	5	8,00	3,00	1,00

* přepočtené počty plných úvazků (*full time equivalent*)

Zdroj: vlastní (KMG)

6.6 Personální plán katedry podnikové ekonomiky a managementu (KPE)

Katedra podnikové ekonomiky a managementu (KPE) zajišťuje výuku v prezenční i kombinované formě studia v bakalářských, navazujících magisterských i doktorských studijních programech v českém i anglickém jazyce. Katedra garantuje bakalářský studijní program Podniková ekonomika se dvěma specializacemi Management výroby a Management služeb, dále navazující magisterský studijní program Podniková ekonomika se dvěma specializacemi Management podnikových procesů a Marketing a mezinárodní obchod, navazující magisterský double degree studijní program International Management a doktorský studijní program Podniková ekonomika a management. V roce 2023 požádala katedra

podnikové ekonomiky a managementu o akreditaci nového mezioborového bakalářského profesně zaměřeného studijního programu Systémové inženýrství a logistika. V nejbližších letech pak chystá rozšíření specializací NMSP Podniková ekonomika o Udržitelný management. Katedra samozřejmě garantuje také řadu základních teoretických předmětů a předmětů profilujícího základu na téměř všech studijních programech EF TUL. Zejména z těchto důvodů je třeba se soustředit na odpovídající zajištění těchto studijních programů a předmětů jak po stránce personální, tak po stránce publikační a projektové.

Katedra podnikové ekonomiky a managementu garantuje na EF TUL pět výzkumných programů (VP1: Spolupráce podniků a vytváření sítí: implikace pro výkonnost podniků; VP3: Specifické formy podnikání; VP4: Řízení lidských zdrojů v digitálním a různorodém prostředí; a VP12: Další generace simulace diskrétních událostí), ale podílí se i na řešení dalších výzkumných programů (zejm. VP2: Automatizace a monetizace obsahu v e-commerce a online marketingu). Členové katedry podnikové ekonomiky a managementu se v minulosti podíleli na řešení velkých rozvojových projektů, projektů základního výzkumu podpořených GAČR, projektů aplikovaného výzkumu podpořených TAČR, rezortních projektů českých ministerstev, projektů mezinárodní spolupráce a projektů smluvního výzkumu. Zároveň je patrné i významné úsilí vybraných akademických pracovníků katedry podnikové ekonomiky a managementu o získání a následné řešení nových projektů s externím zdrojem financování. V posledních letech je zřejmý klesající trend úspěšnosti podávaných projektových žádostí, který je nezbytné zvrátit. Členové katedry se proto systematicky věnují rovněž řešení projektů Interní grantové soutěže EF TUL, které mají za cíl podpořit jejich vědeckovýzkumné, projektové a publikační úsilí.

V současné době je průměrný věk členů katedry 43,4 let. Do roku 2030 lze očekávat, že ze současných 15,55 přepočtených plných úvazků svůj pracovní poměr na katedře podnikové ekonomiky a managementu sníží nebo zcela ukončí jeden akademický pracovník s pozicí odborného asistenta a jeden profesor. Do roku 2030 je pravděpodobné, že své habilitační řízení úspěšně absolvují další tři odborní asistenti. U dvou docentů by mělo ve stejném časovém horizontu proběhnout řízení ke jmenování profesorem. Z hlediska udržení personální stability a zajištění vzdělávacích i tvůrčích výkonů katedry se jeví jako žádoucí udržet v nejbližších letech počet odborných asistentů a systematicky pracovat na dalším zlepšování kvalifikační struktury katedry podnikové ekonomiky a managementu.

Tab. 6: Personální plán katedry podnikové ekonomiky a managementu

	doktorand	A2 (asistent)	A3 (Ph.D.)*	A4 & C2 (doc.)*	A5 (prof.)*
Aktuální stav	9	1,60	8,20	3,35	1,40
Výhled 2030	9	0,00	8,20	4,35	3,00

* přepočtené počty plných úvazků (*full time equivalent*)

Zdroj: vlastní (KPE)

6.7 Personální plán katedry ekonomické statistiky (KSY)

Katedra ekonomické statistiky (KSY) zajišťuje výuku v prezenční i kombinované formě studia v bakalářských, navazujících magisterských i doktorských studijních programech v českém i anglickém jazyce. Katedra garantuje některé základní teoretické předměty a zejména z tohoto důvodu je třeba se soustředit na odpovídající zajištění těchto předmětů jak po stránce personální, tak po stránce publikační a projektové.

Katedra ekonomické statistiky negarantuje na EF TUL vlastní výzkumný program, ale podílí se na řešení výzkumných programů jiných kateder (zejm. VP1: Spolupráce podniků a vytváření sítí: implikace pro výkonnost podniků; a VP6: Regionální blahobyť: životní náklady, cenové a příjmové nerovnosti v malých oblastech). Členové katedry ekonomické statistiky se v minulosti podíleli na řešení rozvojových projektů, projektů základního i aplikovaného výzkumu (GAČR a TAČR) a projektů smluvního výzkumu. Vlastní projekty základního nebo aplikovaného výzkumu od externích poskytovatelů ale na katedře dlouhodobě absentují. Členové katedry ekonomické statistiky se systematicky věnují také řešení projektů Interní

grantové soutěže EF TUL, které mají za cíl podpořit jejich vědeckovýzkumné, projektové a publikační úsilí.

V současné době je průměrný věk členů katedry 40,5 let. Do roku 2030 lze očekávat, že dva asistenti (celkem 1,00 FTE) katedry ekonomické statistiky ukončí své doktorské studium, jeden odborný asistent absolvuje habilitační řízení a jeden docent (aktuálně na mateřské dovolené) řízení ke jmenování profesorem. Naznačený kvalifikační růst na katedře ekonomické statistiky by byl velmi žádoucí také s ohledem na kapacity potenciálních školitelů studentů doktorského studia. Z hlediska udržení personální stability a zajištění vzdělávacích i tvůrčích výkonů katedry se totiž jeví jako klíčové zvýšit v nejbližších letech počet interních studentů doktorského studia a rozšířit počet odborných asistentů a docentů.

Tab. 7: Personální plán katedry ekonomické statistiky

	doktorand	A2 (asistent)	A3 (Ph.D.)*	A4 (doc.)*	A5 (prof.)*
Aktuální stav	0	1,00	2,55	1,00	0,00
Výhled 2030	2	0,00	4,00	1,00	1,00

* přepočtené počty plných úvazků (*full time equivalent*)

Zdroj: vlastní (KSY)

Závěr

Z plánu kvalifikačního růstu kateder EF TUL do roku 2030 vyplývá, že by se v uvedeném období mělo podle optimistického scénáře habilitovat dvanáct akademických pracovníků a řízení ke jmenování profesorem by mělo proběhnout u šesti akademických pracovníků. Katedry současně předpokládají mírné snížení počtu odborných asistentů (A3) a asistentů (A2). Počet lektorů by se měl pravděpodobně do roku 2030 zvýšit zejména na katedře cizích jazyků. V optimistickém scénáři lze očekávat také zvýšení počtu studentů doktorského studia jako základny dalšího personálního rozvoje a generační obměny na fakultě pro čtvrtou dekádu 21. století.

Tab. 8: Personální plán EF TUL

	doktorand	A1 (lektor)*	A2 (asistent)*	A3 (Ph.D.)*	A4 & C2 (doc.)*	A5 (prof.)*
Aktuální stav	21	6,95	2,60	36,57	10,85	2,40
Výhled 2030	31	10,50	0,00	34,20	15,35	8,00

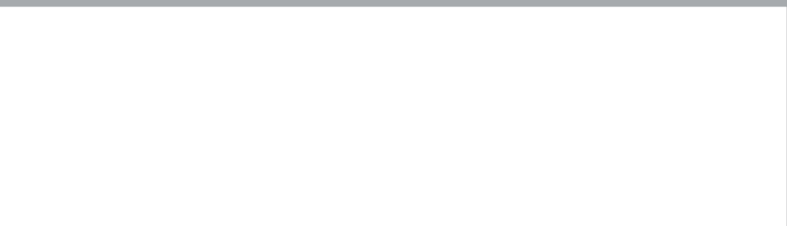
* přepočtené počty plných úvazků (*full time equivalent*)

Zdroj: vlastní (EF TUL)

Celkový počet akademických pracovníků na Ekonomické fakultě Technické univerzity v Liberci by v souvislosti s demografickým vývojem ve spádové oblasti EF TUL měl v uvedeném období vrůst o necelých 10 přepočtených úvazků. S ohledem na postup digitalizace a zlepšování technického, organizačního i personálního zázemí poskytovaného rektorátními útvary lze u neakademických (administrativních) pracovníků očekávat stagnaci nebo jen velmi mírný nárůst jejich počtu.

Naplnění uvedeného optimistického scénáře personálního rozvoje EF TUL je pochopitelně závislé jednak na osobním přístupu, motivaci a výkonnosti konkrétních pracovníků EF TUL, jednak na zázemí, které jim pro jejich osobní rozvoj fakulta a univerzita poskytne, a jednak také na řadě externích faktorů shrnutých ve SWOT analýze tohoto strategického dokumentu. Zejména vliv a dopad vnějších vlivů je v obtížné v horizontu roku 2030 kvantifikovat. Již v době zpracování této strategie ovšem klíčová kritéria pro úspěšné habilitační řízení na EF TUL plní šest odborných asistentů a klíčová kritéria pro úspěšné řízení ke jmenování profesorem na EF TUL plní pět docentů. To představuje solidní základnu pro naplnění uvedeného kvalifikačního růstu akademických pracovníků fakulty.

Předložená strategie je naplněním úkolu PPSŘ za EF TUL. Strategie personálního rozvoje Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci do roku 2030 byla schválena na zasedání Akademického senátu EF TUL dne 16. 4. 2024 a projednána na zasedání Vědecké rady EF TUL dne 18. 4. 2024.



Předložená strategie je naplněním úkolu PPSŘ za EF TUL.